



Sami Rojo

**KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET SUOMESSA TYÖVOIMAN LIIKKUVUUDEN JA
YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUUN NÄKÖKULMASTA**

Kandidaatintutkielma
Kauppatieteiden koulutusohjelma
Marraskuu 2020

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
1.1	Johdatus tutkimuksen aiheeseen ja perustelut aiheen valinnalle	4
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
1.3	Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen kulku	9
2	TUTKIMUKSEN METODOLOGIA.....	11
2.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina	11
2.2	Integroiva kirjallisuuskatsaus.....	12
2.3	Tutkimuksen toteutus ja prosessi	13
3	KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET SUOMESSA	17
3.1	Kilpailukieltosopimukset työntekijän näkökulmasta	18
3.2	Kilpailukieltosopimukset työnantajan suojana	18
3.3	Kansainvälistä vertailua	19
4	YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU	21
4.1	Vaikuttavat tekijät ja yritysten toiminnot	21
4.2	Yhteiskuntavastuun tasot ja kilpailukieltosopimukset.....	22
5	TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS	25
5.1	Työvoiman liikkuvuuden merkitys yhteiskunnalle.....	25
5.2	Yhteys työnantajabrändiin.....	27
6	INTEGROIVA SYNTEESI JA JOHTOPÄÄTÖKSET	29
6.1	Integroiva synteesi.....	29
6.2	Liikkeenjohdolliset johtopäätökset.....	31
6.3	Tutkimuksen arviointi	33
6.4	Jatkotutkimusehdotukset	34
	LÄHTEET	35

KUVIOT

Kuvio 1. Tutkielman kulku vaiheittain (Mukaillen Salminen, 2011 & Fink, 2005, s.54)..... 14

Kuvio 2. Yhteiskuntavastuun tasojen ja kilpailukieltosopimusten välinen yhteys (Mukaillen Carroll, 1979: Kuvio 1, sosiaalisen vastuun kategoriat). 24

Kuvio 3. Työvoiman liikkuvuus, yrityksen yhteiskuntavastuu sekä työnantajabrändi suhteessa kilpailukieltosopimukseen..... 29

1 JOHDANTO

Tämä tutkielma käsittelee kilpailukieltosopimuksia suhteessa työvoiman liikkuvuuteen ja yritysten yhteiskuntavastuuseen, sivuten työnantajabrändiä. Kilpailukieltosopimusten vaikutuksia näihin kahteen aiheeseen sekä niitä olennaisesti sivuavaan työnantajabrändiin tarkastellaan työnantajien ja työntekijöiden sekä valtion talouden ja työmarkkinoiden näkökulmista. Lainsäädäntöä verrataan muiden valtioiden vallitseviin säädöksiin. Tutkielma pyrkii täten muodostamaan käsityksen siitä, kuinka kilpailukieltosopimukset Suomessa vaikuttavat työvoiman liikkuvuuteen sekä yritysten yhteiskuntavastuun toteuttamiseen. Johdannon ensimmäisessä alaluvussa lukija johdatetaan tutkielman aiheeseen, jossa myös perustellaan syyt aiheen valinnalle sekä ajankohtaisuudelle. Lisäksi johdannossa esitellään tutkimusaukko, jonka jälkeen esitellään tutkimuksen tavoitteet sekä päättämiskysymys ja kolme alatutkimuskysymystä. Luvun lopettaa tutkimuksen rakenteen avaaminen lukijalle sekä keskeisten käsitteiden selittäminen.

1.1 Johdatus tutkimuksen aiheeseen ja perustelut aiheen valinnalle

Organisaatiot kärsivät enenevissä määrin liikesalaisuuksien, asiakkaiden ja työntekijöiden sekä liiketoiminnan menetyksistä. Vähentääkseen edellä mainittujen tekijöiden menetyksiä, ja pienentääkseen kilpailijoiden mahdollisuutta vaarantaa omaa liiketoimintaa, yritykset ovat lisänneet kilpailukieltosopimusten käyttöä. (Foster, Rabetoy, & Rabetoy, 2005.) Kilpailukieltosopimukset sekä niiden sisältö ovat kuitenkin muuttumassa entistä ristiriitaisimmiksi (Wickelgren, 2018). Ahtelan (2018) tekemän tutkimuksen mukaan kilpailukieltosopimusten käytön yleistymisen on hankaloittanut työntekijöiden mahdollisuutta siirtyä uuteen työpaikkaan, mikä heikentää työvoiman liikkuvuutta merkittävästi. Ahtela (2018) jatkaa kilpailukieltosopimusten käytön laajentuneen koskemaan myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole yrityksen kannalta johtavassa, tai erityisasiantuntijan asemassa. Kilpailukieltosopimuksia on sovellettu esimerkiksi voileipien valmistamistyössä toimineisiin työntekijöihin, jotka eivät toimi yrityksen kannalta merkittävässä asemassa (Aydinliyim, 2020).

Tämä on ristiriidassa tämänhetkiseen tutkimukseen yritysten yhteiskuntavastuusta, mikä on akateemisessa kirjallisuudessa erittäin ajankohtainen ja tutkittu ilmiö. Tätä tukee noin 31 000 E-artikkelin aineisto Oula-Finnassa hakusanalla ”*Corporate social responsibility*” vuodelta 2017 tai sen jälkeen. Guptan, Briscoen ja Hambrickin (2017) mukaan yrityksiltä edellytetään enenevissä määrin yhteiskuntavastuuta. Gupta ym. (2017) jatkavat selittäen, kuinka tämä vastuu tulee usein ulkopuolisilta vaikuttajilta, kuten valtioilta ja instituutioilta. Albuquerque, Koskisen ja Zhangin (2019) mukaan myös sidosryhmät vaativat organisaatioita noudattamaan yhteiskuntavastuun periaatteita ja sopeuttamaan toimintaansa sen mukaiseksi. Täten työnantajien soveltamat kilpailukieltosopimukset vaikuttavat alueen yritysten mahdollisuuksiin ylläpitää taloudellisia ja sosiaalisia yhteiskuntavastuun toimiaan (Gond, Akremi, Swaen & Babu, 2017).

Suomessa tällaisia sidosryhmiä ovat esimerkiksi Akavan kaltaiset työmarkkinajärjestöt, jotka vaativat vallitsevan kilpailukieltolainsäädännön muokkaamista. Yhteiskuntavastuu linkittyy olennaisesti myös työnantajabrändiin ja siihen, kuinka työnantaja käsittelee potentiaalisia ja jo olemassa olevia työntekijöitään (Carlini, Grace, France & Lo Lacono, 2019). Täten on aiheellista pohtia, miksi yritykset Suomessa soveltavat kilpailukieltosopimuksia työntekijöihinsä näinkin laajalla tavalla, sillä yhteiskuntavastuun peruseriaatteeseen sisältyy sosiaalisen yhteisen hyvän kehittäminen laajemmin, kuin mitä sidosryhmät ja yhteisö olettavat (Lee, 2015). Samoin on oikeutettua pohtia, miksi Suomen lainsäädäntö koskien kilpailukieltosopimuksia sallii kyseisen toimintatavan, sillä siviilioikeusjärjestelmän maiden, joihin Suomi kuuluu, yritykset ottavat yhteiskuntavastuun paremmin huomioon kuin niin kutsutut common-law järjestelmän maat (Liang & Renneboog, 2017).

Kilpailukieltosopimukset ovat ristiriidassa myös vallitsevan kirjallisuuden kanssa koskien työvoiman liikkuvuutta, jota on johtamiskirjallisuudessa tutkittu noin 2700 E-artikkelin verran vuoden 2019 jälkeen. Castillo, Figal Garone, Maffioli, Rojo ja Stucchi (2019) pitävät työvoiman liikkuvuudesta johtuvaa informaation läikkymistä merkittävänä tekijänä yleisen tuottavuuden ja innovaatioiden kehittäjänä. Braunerhjelm, Ding ja Thulin (2020) korostavat, että jäykät työmarkkinat ja niiden tiukka sääntely heikentävät tietotaidon leviämistä merkittävästi, vähentäen

innovaatioiden määrää. Braunerhjelm ym. (2019) jatkavat, että työvoiman liikkuminen on olennainen osa pienten yritysten kehitystä, sillä sitä kautta syntyvä tiedon läikkyminen on niille elintärkeää. Suomessa pienten ja keskisuurten yritysten osuus työvoimasta on verrattaen suuri, noin 98 % yrityskannasta vuonna 2016 (SVT, 2017, muokattu 2018). Työmarkkinoilla vallitsee myös ristiriitaisuus, sillä työnantajat haluavat osaavia ja kokeneita työntekijöitä, joiden tietotaso ja siten inhimillinen pääoma olisi mahdollisimman korkealla tasolla, mahdollistaen innovaatioiden syntymisen (Braunerhjelm ym., 2020). Samalle he kuitenkin haluavat estää kyseisten työntekijöiden siirtymisen kilpailevien yritysten puolelle (Ahtela, 2018). Tämä paradoksi jäykistää työmarkkinoita entisestään.

Ottaen huomioon vallitsevat tutkimukset koskien työvoiman liikkuvuutta sekä yhteiskuntavastuuta on selvää, että Suomessa vallitsevat kilpailukieltosopimukset eivät tällä hetkellä vastaa työmarkkinoiden ja yhteiskunnan tarpeita. Täten tutkimus siitä, kuinka kilpailukieltosopimukset vaikuttavat työvoiman liikkuvuuteen Suomessa on ajankohtainen, sillä niiden soveltaminen estää merkittävällä tasolla yrittäjyyttä sekä työntekijän uran etenemismahdollisuuksia (Samila & Sorenson, 2011). Esteet työpaikan vaihtamiseen vähentävät työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa, sillä jäykät työmarkkinat lisäävät työttömäksi jäämisen riskiä, mikä osaltaan lisää riskiä tietotaidon heikentymiselle, vaikeuttaen uudelleentyöllistymistä (Jung & Kuhn, 2019). Liikkuvuus on kuitenkin työntekijöille luonnollinen tapa toimia, ja heidän tietotaitonsa on usein niin sanottua hiljaista tietoa, joka karttuu työtä tehtäessä, eikä niinkään yrityksen tarjoamaa salaista tietoa (Aydinliyim, 2020).

Koska työnantajien soveltamat kilpailukieltosopimukset vaikuttavat työntekijän mahdollisuuksiin vaihtaa työpaikkaa (Ahtela, 2018), vaikuttavat ne väistämättä myös työnantajabrändiin. Belloun, Chaniotakisbin, Kehagiasin ja Rigopouloun (2015) mukaan yksi työnantajabrändiin vaikuttavista tekijöistä on työpaikan tarjoamat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen. Täten itsensä kehittämisen rajoittaminen vaikeuttamalla työpaikan vaihtoa voidaan katsoa olevan negatiivinen tekijä. Belloun ym. (2015) jatkavat, että organisaation johdon tulee tarkkaan miettiä niitä keinoja, millä työntekijöitä halutaan sitouttaa organisaatioon, sillä nämä keinot vaikuttavat yritysten kykyyn houkutella, säilyttää sekä motivoida lahjakkaita yksilöitä.

Lisäksi tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä työnantajien väliset ristiriidat esimerkiksi työntekijöistä ovat viime aikoina lisääntyneet (Mukherjee & Vasconcelos, 2012). Mukherjeen ja Vasconcelosin (2012) mukaan lahjakkaiden ja osaavien työntekijöiden maksimaalisen taidon ja potentiaalin vapauttaminen vaatii työnantajalta merkittäviä investointeja. Näitä investointeja on myös kyettävä suojelemaan. Ajankohtaisuutta lisää myös se, että työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2016 lähtien (Schmidt, 2017). Myös koronaviruksen (COVID-19) johdosta lomautusten määrä Suomessa on kasvanut merkittävästi vuonna 2020 (SVT, 2020), mikä lisää ajankohtaisuutta, sillä kilpailukieltosopimukset ovat voimassa myös lomautusten aikana, koska työsuhde ei ole päättynyt lain vaatimalla tavalla. Täten kilpailukieltosopimukset heikentävät työvoimat uudelleen allokointumista myös pandemian aikana.

Ajankohtaisuudesta huolimatta tutkimukset kilpailukieltosopimusten vaikutuksista ovat kuitenkin suppeita, ja niistä löytyvä tieto on suurilta osin vain lainsäädäntöä sekä korkeimman oikeuden ennakkotapauksia. Lainsäädännön lisäksi kilpailukieltosopimuksista löytyy tietoa Akavan vuonna 2017 teettämästä selvityksestä sekä Aalto-yliopiston taloustieteen työryhmän vuonna 2018 tekemästä selvityksestä. Kaksi merkittävintä selvitystä asiasta ovat Jukka Ahtelan vuonna 2018 laatima selvitys, joka löytyy työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuista, sekä työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2019 muistio kilpailukieltosopimuksista. Johtamisen ja markkinoinnin tutkimuskentissä ajankohtaisiksi nousseiden yritysten yhteiskuntavastuun, työvoiman liikkuvuuden ja työnantajabrändin, ja olemassa olevan vähäisen tutkimustiedon sekä selvitysten vuoksi tutkimusaukoksi voidaan määritellä *yritysten laatimien kilpailukieltosopimusten vaikutusten suppea tutkiminen työvoiman liikkuvuuden ja yritysten yhteiskuntavastuun näkökulmasta*. Tätä tukevat myös Mukherjee ja Vasconcelos (2012), joiden mukaan työmarkkinoilla tapahtuvat työnantajien väliset ristiriidat ovat saaneet huomattavasti vähemmän huomiota vallitsevissa tutkimuksissa kuin esimerkiksi erilaisten tuotteiden väliset ristiriidat. Tutkimusaukkoa laajentaa kilpailukieltosopimusten merkittävästi lisääntynyt käyttö (Akava, 2017). Liiketaloudellisesta ja liikkeenjohdollisesta näkökulmasta katsoen tämän aukon täyttäminen on merkittävää, jotta työvoima saataisiin paremmin allokointua vapaiden työpaikkojen piiriin, täten parantaen yritysten yhteiskunnallista vastuuta hyvinvoinnin lisäämiseksi.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on perehdyttää lukija kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyviin juridisiin perusteisiin sekä niiden vaikutuksiin yhteiskuntavastuun ja työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta hyödyntäen kirjallisuuskatsausta. Koska kyseessä on integroiva kirjallisuuskatsaus, on tutkimuksen tavoite myös arvioida aiempia tutkimuksia sekä artikkeleita kriittisesti, yhdistäen niiden sisältämä teoria yhtenäiseksi kokonaisuudeksi sivuten työnantajabrändiä. Tällöin pystytään vastaamaan tutkimuksen tavoitteeksi tiivistettyyn pääkysymykseen:

Millä tavoin työnantajapuolen laatimat kilpailukieltosopimukset vaikuttavat työvoiman liikkuvuuteen ja siten yritysten yhteiskuntavastuuseen Suomessa?

Tämän lisäksi tutkimuksen tavoitteen saavuttamiseksi ja selkeyttämiseksi nimetään kolme alatutkimuskysymystä, jotka tarkentavat päätutkimuskysymystä sekä rajaavat tutkimuksen aihealuetta. Tämä mahdollistaa syvällisemmän tutkimuksen toteuttamisen:

Millainen on kilpailukieltosopimusten soveltamisala Suomessa?

Mitä on yritysten yhteiskuntavastuu?

Mitä työvoiman liikkuvuus tarkoittaa?

Näiden alatutkimuskysymysten vastausten perusteella luodaan pohja päätutkimuskysymykseen vastaamiselle. Jotta kilpailukieltosopimusten vaikutusta Suomessa voidaan arvioida kokonaisuutena, tutkimuksessa vertaillaan vallitsevaan tilannetta muihin valtioihin, kuten Pohjoismaihin, jotka ovat yhteiskunnallisilta ja sosiaalisilta rakenteiltaan hyvin lähellä Suomea. Lisäksi tilannetta verrataan Yhdysvaltoihin, jotta niin kutsutut common law -järjestelmän valtiot voidaan nostaa vertailussa esiin.

1.3 Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen kulku

Tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat *työsopimuslaki*, *kilpailukieltosopimus*, *työvoima*, *työvoiman liikkuvuus*, *yhteiskuntavastuu* ja *informaation läikkyminen*. Tutkielmassa esiintyvä lyhenne SVT tarkoittaa Suomen virallista tilastoa.

Työsopimuslaki: Laki, jota sovelletaan työsopimukseen. Työsopimuksella työntekijä, tai useammat työntekijät yhdessä, sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Vastineeksi työstään työntekijät saavat palkkaa tai muuta vastiketta. (TSL 2001/55; Finlex, 2020.)

Kilpailukieltosopimus: Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimusta uuden työnantajan kanssa edellisen työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli kyseinen työnantaja harjoittaa edellisen työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Sopimus rajoittaa lisäksi työntekijän oikeutta harjoittaa kyseistä liiketoimintaa omaan lukuunsa. (TSL 2001/55, 3:§5:1.)

Työvoima: Työvoimaksi luetaan kaikki iältään 15–74-vuotiaat henkilöt, jotka kyseisellä tutkimusviikolla olivat joko työllisiä tai työttömiä (SVT, 2020).

Työvoiman liikkuvuus: Työvoiman liikkuvuus koostuu niin työvoiman fyysisestä allokoitumisesta maantieteelliseltä alueelta toiselle, kuin työvoiman allokoitumisesta erilaisten työtehtävien välillä. Täten työvoiman liikkuvuutta tapahtuu saman alan sisällä, kuten myös eri alojen välillä. (Long & Ferrie, 2006.)

Yhteiskuntavastuu: Yritysten toimintatapa, jolla se ottaa huomioon yhteiskunnan sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen tavalla, joka ylittää lain asettamat minimivaatimukset. Yhteiskuntavastuuksi lasketaan yrityksen toiminta paikalliseen yhteisöön, sekä sen sidosryhmiin nähden. (Crowther & Aras, 2008, s.10.) Yhteiskuntavastuu ottaa huomioon esimerkiksi yrityksen taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristölliset toiminnot (Gond ym., 2017) ja siihen vaikuttaa olennaisesti sidosryhmien ja sosiaalisen ympäristön vallitseva mielipide (Albuquerque ym., 2019).

Informaation läikkyminen: Tietotaidon siirtymistä yritykseltä toiselle työntekijöiden mukana. Tätä kautta saadut ideat ja luovuus edistävät innovaatioiden syntyä. (Carlino, 2001.)

Seuraavassa luvussa kuvataan tutkimuksen metodologiaa. Tämän jälkeen vastataan tutkimuksen kolmeen alatutkimuskysymykseen lukujen kolme, neljä ja viisi avulla, jotka muodostavat tutkielman teoriaosuuden. Työnantajabrändin yhteys aiheeseen avataan viidennen luvun lopussa. Tutkielman lopussa luodaan integroivaa synteesiä ja liikkeenjohdollisia johtopäätöksiä sekä tuodaan esille jatkotutkimuskysymykset.

2 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen metodologiaa, integroivaa kirjallisuuskatsausta, ja tutustutaan tarkemmin kirjallisuuskatsaukseen prosessina. Lisäksi selvennetään tutkimuksen toteutusta, aineiston keruuta sekä analyysiä, ja kuvataan tutkimusprosessin etenemistä.

2.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina

Kirjallisuuskatsaus on jo olemassa olevien tutkimuksien tutkimista, jonka seurauksena saatujen tulosten pohjalta muodostuu perustaa uusille tutkimuksille ja tutkimustuloksille (Salminen, 2011). Baumeister ja Leary (1997) jatkavat kirjallisuuskatsauksen tekemiselle olevan useita perusteltuja syitä, joista voidaan erottaa selvästi ainakin viisi. Ensimmäinen näistä on jo Salmisen (2011) mainitsema uuden teorian kehittäminen sekä uusien teoreettisten käsitteiden liittäminen osaksi uutta teoriaa. Toisena hieman yleisempänä tavoitteena on niin sanottua teorian arviointi, jonka pohjalta ei kehitetä uusia teorioita, vaan ikään kuin tulkitaan jo olemassa olevaa kirjallisuutta jo valmiin teorian oikeuttamiseksi. Kolmantena tavoitteena Baumeister ja Leary (1997) pitävät tietystä aihepiiristä olevan tiedon tilan tutkimista, jonka tarkoituksena on muodostaa parempi käsitys sen hetkisestä kyseisen aihepiirin kokonaiskuvasta. Tämän kolmannen tavoitteen tunnistaa myös Salminen (2011), joka pitää sitä yhtenä kirjallisuuskatsauksen kolmesta päätyypistä. Neljäntenä tunnistetuista tavoitteista on tutkimusaukkojen ja tutkimusongelmien esiintuominen, jonka tavoitteena on luoda pohjaa uusille tutkimuksille. Viides syy kirjallisuuskatsauksien toteuttamiselle on tietyn teorian historiallisen kehityksen kuvaaminen tutkimalla tiettyä aihepiiriä.

Kirjallisuuskatsaus tarkoittaa myös toistettavaa, kriittistä arviointia sisältävää julkaisujen tulkintaa ja tiivistämistä (Salminen, 2011). Fink (2005) jatkaa sen olevan myös systemaattista ja täsmällistä. Kriittisen arvioinnin avulla pystytään arvioimaan, kuinka hyvin julkaisut vastaavat ja liittyvät tutkimuskysymykseen ja -ongelmaan (Torraco, 2005). Puolestaan systemaattisuuden avulla kirjallisuuskatsaukselle pyritään luomaan tutkimuksen tieteellistä uskottavuutta lisääviä kriteerejä (Dixon-Woods; Booth; Sutton, 2007). Koska kirjallisuuskatsaus on tutkimuksen tekemistä jo olemassa

olevista tutkimuksista (Salminen 2011), on kirjallisuuskatsauksessa tärkeää korostaa sitä, mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään ja erottaa se siitä, mitä aiheesta halutaan tulevassa tutkimuksessa tietää. Tällöin mahdollistetaan tulevat mahdolliset jatkotutkimukset kyseisen tutkimusaiheen parissa. (Webster & Watson, 2002.) Tämä tutkimus toteutetaan kirjallisuuskatsauksena.

Salmisen (2011) mukaan kirjallisuuskatsaus on jaettavissa kolmeen luokkaan. Näitä ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Näistä ensimmäinen voidaan edelleen jakaa kahteen erilaiseen suuntaukseen, joita ovat integroiva kirjallisuuskatsaus sekä narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tämä tutkimus toteutetaan integroivana kirjallisuuskatsauksena, joka mahdollistaa tutkittavan aiheen, *kilpailukieltosopimukset Suomessa työvoiman liikkuvuuden ja yritysten yhteiskuntavastuun näkökulmasta*, tutkimisen laajemmasta näkökulmasta, yhdistellen jo olemassa olevaa kirjallisuutta.

2.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus

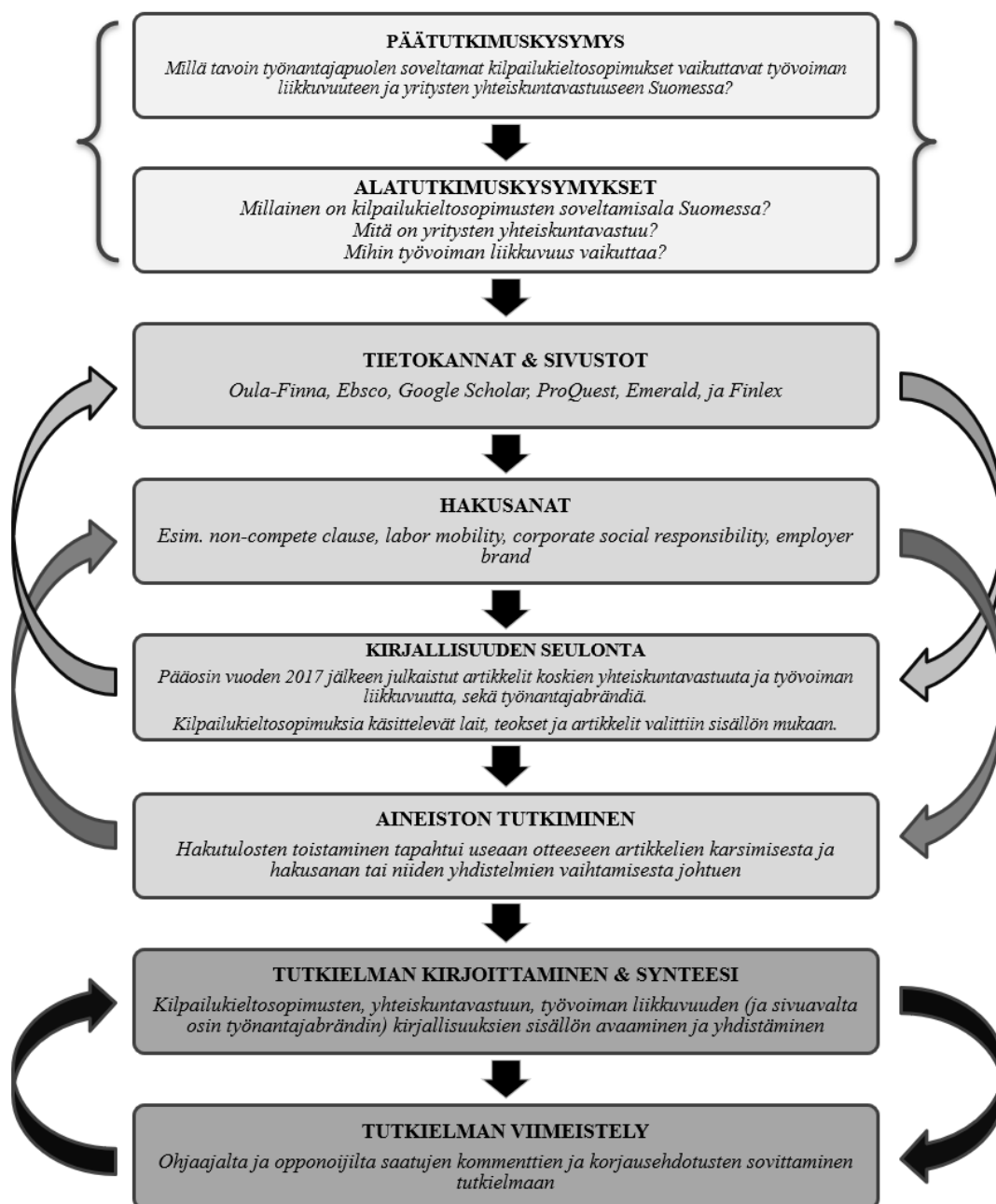
Integroiva kirjallisuuskatsaus arvioi, kritisoi sekä syntetisoi jo olemassa olevia tieteellisiä julkaisuja ja tutkimuksia, tuottaen uusia näkökulmia ja tietoa kyseisestä aihepiiristä. Integroivalla kirjallisuuskatsauksella voidaan tutkia jo pitkälle tutkittuja aiheita, tai uusia vasta esiin nousevia aiheita. (Torraco, 2005, s. 356–357.) Tämän tutkimuksen tutkimusmetodina toimii integroiva kirjallisuuskatsaus, jotta kilpailukieltosopimuksia voidaan tutkia ja kuvata mahdollisimman laaja-alaisesti, käyttäen tieteellisiä artikkeleita sekä muita erilaisia aineistoja monipuolisesti.

Aiheen vähäisestä tutkimusmäärästä johtuen tämän tutkimuksen tarkoituksena on nostaa esiin kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä sekä tieteellisiä artikkeleita siten, että lukija ymmärtää olemassa olevan teorian merkityksen työvoiman liikkuvuuden ja yhteiskuntavastuun kannalta. Näin toisistaan irrallisista tutkimuksista sekä laista pyritään tekemään yhteinen kokonaisuus, joka vastaa haluttuun kysymykseen paremmin kuin nämä erilliset tekijät yksinään. Tämä sallii suuren aineiston keräämisen yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka avulla kyetään tuottamaan jo tutkitusta tiedosta uutta tietoa (Salminen, 2011). Evansin (2008) mukaan tämä integroivan kirjallisuuskatsauksen suuri aineisto tarjoaa aihetta käsittelevästä

kirjallisuudesta laajan kuvan. Integroiva kirjallisuuskatsaus myös sallii erilaisten kirjallisuustyyppien läsnäolon, mistä johtuen se tarjoaa laajasti erilaisia perspektiivejä (Whittemore, 2008). Tästä syystä tämä tutkimus sisältää erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia, perinteisten tieteellisten julkaisujen ja artikkelien lisäksi.

2.3 Tutkimuksen toteutus ja prosessi

Finkin (2005) kehittämän ja Salmisen (2011) esittämän mallin mukaan tämän kirjallisuuskatsauksen prosessi ja toteutus jakautuu seitsemään vaiheeseen. Näistä ensimmäinen on tutkimuskysymyksen asettaminen, jota seuraa tutkittavan kirjallisuuden sekä tietokantojen valinta. Kolmas vaihe on valita tutkimuksen tiedonkeruun kannalta olennaiset hakutermit, joiden tarkoituksena on rajata hakutuloksia vastaamaan tutkimuskysymyksen kannalta relevanttia tietoa. Vaiheet neljä ja viisi koskevat materiaalin seulontaa. Ensin asetetaan tietyt raamit hakutulosten karsimiseksi, jota seuraa laadukkaan materiaalin seulominen tieteellisin kriteerein. Kuudes vaihe tarkoittaa kirjallisuuskatsauksen tekemistä, joka päättyy integroivaan synteisiin (Salminen, 2011.) Tämä integroiva kirjallisuuskatsaus eteni kuvion 1 mukaisesti.



Kuvio 1. Tutkielman kulku vaiheittain (Mukaillen Salminen, 2011 & Fink, 2005, s.54).

Tämän tutkimuksen suunnittelu ja tiedonkeruu aloitettiin elokuussa 2020. Tiedonkeruu toteutettiin keräämällä tutkimusaineistoa erilaisista sähköisistä tietokannoista, joita olivat: EBSCO (Business Source Complete), Emerald, ProQuest (All Databases), Scopus, sekä Oula-Finna (Arto, E-aineisto). Julkaisufoorumin avulla tarkistettiin julkaisujen laatua, ja Scopusen avulla aineiston laatua. Tutkimuksessa jouduttiin välillä turvautumaan Google Scholariin, koska osa aineistosta ei ollut täysin saatavilla Oulun yliopiston tietokannoista.

Tutkimuksessa käytettiin myös Huhtamäen teoksia: Pätevä *kilpailukieltosopimus* (2010) ja *Kilpailukielto ja salassapito sopimussuhteessa* (2014). Edellä mainittujen teosten lisäksi tietoa haettiin Finlexistä ja Edilexistä, joista kerättiin tietoa kilpailukieltosopimuksia käsittelevistä lainpykälistä. Näitä täydensivät Akavan (2017), Aalto-yliopiston taloustieteen työryhmän (2018) sekä Jukka Ahtelan (2018) ja työ- ja elinkeinoministeriön tekemät selvitykset, jotka löytyivät verkosta.

Sähköisten tietokantojen hakusanoina toimivat seuraavat käsitteet sekä niiden erilaiset yhdistelmät: ”*prohibition of competition*“, ”*non-compete agreement*“, ”*non-compete clause*“, ”*non-compete contract*“, ”*labor*“, ”*labor force*“, ”*workforce*“, ”*labor supply*“, ”*movement of labor*“, ”*mobility of labor*“, ”*labor mobility*“, ”*employer brand*“, ”*corporate social responsibility*“, ”*kilpailu*“, ”*kilpailurajoitus*“, ”*kilpailukielto**“, ”*kilpailukieltosopimus*“, ”*työvoiman liikkuvuus*“, ”*työvoima*“, ”*yhteiskuntavastuu*”.

Löytyneiden hakutulosten perusteella oli selvää, että kilpailukieltosopimuksia tai niiden vaikutuksia on tutkittu erittäin vähän. Yritysten yhteiskuntavastuuta sekä työvoiman liikkuvuutta, ja niihin olennaisesti liittyvää työnantajabrändiä on puolestaan tutkittu viimeisen kolmen vuoden aikana merkittävästi. Kilpailukieltosopimuksia käsittelevä kirjallisuus pyrittiin rajaamaan Suomea koskevaan kirjallisuuteen, sekä yleistettäviin havaintoihin ulkomaisesta kirjallisuudesta. Yritysten yhteiskuntavastuu rajattiin puolestaan käsittelemään työvoiman liikkuvuutta ja työnantajabrändiä. Tieteellisten artikkelien kohdalla käytettiin myös hakutoimintoa ”*peer reviewed*”, jotta haetut artikkelit olisivat vertaisarvioituja. Artikkeleja karsittiin myös niiden relevanttiuden perusteella, mistä johtuen artikkelien määrä tippui merkittävästi. Artikkelit, jotka koettiin täysin

relevanteiksi, luettiin useaan kertaan läpi. Sellaiset artikkelit, jotka käsittelivät aihealuetta liian laajasti, luettiin vain relevanteilta osin. Täten pyrittiin pitämään aiheeseen liittyvä kirjallisuus hyvin rajattuna.

Kirjoja sekä lakipykälää käytettiin kilpailukieltosopimusten ja niiden säädösten tämänhetkisen tilanteen selvittämiseen Suomessa. Myös kilpailukieltosopimuksen määritelmä tulee suoraan työsopimuslaista (TSL 2001/55), joten sen käyttäminen oli välttämätöntä. Selvityksiä tämänhetkisestä tilanteesta Suomessa (Aalto-yliopisto, Ahtela, Akava ja työ- ja elinkeinoministeriö) käytettiin luomaan asiasta empiirinen osuus, joka antaa lukijalle kuvan tilanteen kehityksestä sekä luo integroivaa synteisiä teoriaosuuden muodostavien artikkelien kanssa.

3 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET SUOMESSA

Kilpailukieltosopimusta koskevat säädökset määritellään työsopimuslain (TSL 2001/55) kolmannen luvun viidennessä pykälässä. Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimusta työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimus rajoittaa yhtä lailla työntekijän oikeutta harjoittaa kyseistä liiketoimintaa omaan lukuunsa. (TSL 3:5§:1.)

Kilpailukieltosopimus vaatii taustalleen työsopimuslain kolmannen luvun viidennen pykälän ensimmäisessä momentissa mainitun erityisen painavan syyn. Tällaista erityisen painavaa syytä koskevat säädökset ja niiden arviointi koskevat työnantajan toiminnan laatua sekä sellaisen suojan tarvetta, joka aiheutuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, ottaen huomioon työntekijän mahdollisen aseman ja työtehtävien laadun. (TSL 3:5§:2.) Huhtamäen (2014, s.143) mukaan tämä työsopimuslaissa esitetty luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä, mistä johtuen kilpailukieltosopimusten pätevyyttä harkittaessa tulee soveltaa kokonaisarviointia.

Laissa säädetään kilpailukieltosopimuksen sitovan työntekijään, ellei työsuhde ole päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä (TSL 3:5§:4). Täten myöskään pätevä kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuen (Koskinen, 2002a). Työnantajasta johtuvia syitä ovat sellaiset irtisanomiset, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän muilla perusteilla kuin mitä on säädetty työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista työsopimuslain seitsemännen luvun toisessa pykälässä. Lisäksi tällaisia ovat sellaiset irtisanomiset, jotka on tehty työsopimuslain seitsemännen luvun kolmannessa pykälässä määritellyin taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein ilman olennaista ja pysyvää syytä. (TSL 7:2§:1, TSL 7:3§:1.) Sitovuuteen liittyy olennaisesti myös aikasidonnaisuus. Kilpailukieltosopimus antaa työnantajalle oikeuden rajoittaa työntekijän oikeutta solmia uusi työsopimus, tai harjoittaa tiettyä ammattia, maksimissaan kuuden kuukauden ajan. Mikäli työntekijä saa kuitenkin kohtuullista korvausta tästä kyseisestä sidonnaisuudesta, rajoitusaikaa voidaan pidentää enintään vuoden mittaiseksi (TSL 3:5§:3.)

Mikäli kilpailukieltosopimukselle on laissa säädetyt perusteet, on se lainvoimainen työntekijän irtisanoutuessa työnantajasta johtumattomasta syystä. Lainvoimaisuus säilyy myös, mikäli työntekijä irtisanotaan tai työsuhde puretaan työntekijästä johtuvasta syystä. Myöskään määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei estä kilpailukieltosopimuksen sitovuutta. On kuitenkin huomattava, että mikäli työntekijän irtisanomisperusteena on kilpailevan toiminnan harjoittaminen, katsotaan kilpailukieltosopimus edelleen pitäväksi. (Huhtamäki, 2020, s.121.)

3.1 Kilpailukieltosopimukset työntekijän näkökulmasta

Kilpailukieltosopimuksista johtuen työntekijät joutuvat usein työskentelemään hetken alalla, joka ei suoranaisesti vastaa heidän koulutustaan. Tämä heikentää työntekijöiden neuvotteluvoimaa, sillä he eivät toimi oman erikoisosaamisensa alalla. (Marx, 2011.) Lisäksi kilpailukieltosopimusten käyttö ja täytäntöönpano madaltaa työntekijöiden kokonaisansioiden määrää, sillä vähentynyt liikkuvuus työmarkkinoilla hidastaa palkkakehitystä (Balasubramanian, Chang, Sakakibara, Sivadasan & Starr, 2020).

Työntekijän kannalta olennainen osa kilpailukieltosopimusta on sen pätevyys koeaikapurun yhteydessä. Ahtela (2018) esittää, että työntekijöiden näkemyksen mukaan kilpailukieltosopimus ei ole enää voimassa tilanteissa, jossa sovelletaan koeaikapurkua. Huhtamäki (2014, s.159) on työsopimuslakia tulkitessa tullut kannalle, jonka mukaan työnantajalla ei koeaikapurun jälkeen ole oikeutta soveltaa työntekijään työsuhteen aikaista kilpailukieltosopimusta, sillä mikäli työsopimus sisältää sekä koeaikamääräyksen että kilpailukieltosopimuksen, on työnantaja hyväksynyt mahdollisuuden, että työntekijä purkaa työsopimuksen koeaikamääräyksen nojalla. Täten kilpailukieltosopimus ei sitoisi työntekijää mahdollisen koeaikapurun jälkeen.

3.2 Kilpailukieltosopimukset työnantajan suojana

Työnantajapuolen voidaan katsoa olevan kilpailukieltosopimuksista selvästi enemmän hyötyä saava osapuoli (Foster, 2005), sillä työnantajan tulee kyetä suojaamaan liiketoimintansa kannalta elintärkeät prosessit sekä asiakassuhteet tapauksessa, jossa työntekijä vaihtaa työpaikkaansa, jottei työntekijä kykene harjoittamaan epäreilua kilpailua (Anzivino, 2010). Anzivino (2010) jatkaa selventäen, että mikäli

työntekijällä on erityisiä asiakaskontakteja, tulee työnantajalla olla mahdollisuus suojella liiketoimintaansa estämällä kyseisen työntekijän mahdollisuus alkaa harjoittaa omaa liiketoimintaa kyseisten asiakkaiden kanssa, sillä hänellä on tästä asiakassuhteesta johtuen ylivertaista tietoa, jota tavallisella kilpailijalla ei olisi. Täten voidaankin sanoa tiedon olevan valtaa, jota työnantajan tulee pystyä suojelemaan (Ahtela, 2018).

Työnantajan kannalta kilpailukieltosopimus on myös joissain tapauksissa välttämätön. Esimerkiksi silloin, jos työnantaja panostaa työntekijän erikoiskoulutukseen merkittäviä rahallisia määriä on vähintäänkin kohtuullista, että tällainen inhimillinen pääoma kyetään turvaamaan myös tulevaisuudessa kyseisen organisaation käyttöön (Mielcunsky, 2015; Cavico, Mujtaba, & Muffler, 2016). Työnantaja on oikeutettu ikään kuin saamaan vastinetta rahoilleen, joita hän on investoinut kyseiseen työntekijään koulutusta varten (Foley, 2012). Vaikka työnantajat hyötyvät kilpailukieltosopimuksista niihin liittyvien tehokkuushyötyjen ansiosta, on kuitenkin huomattava, että jäykistyneet työmarkkinat ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevat rajoitukset rajoittavat myös muiden työnantajien mahdollisuuksia rekrytoida uusia työntekijöitä (TEM, 2019: 46, s.57).

3.3 Kansainvälistä vertailua

Tutkittaessa kilpailukieltosopimuksia ja niiden taloudellista merkitystä, nousee esille usein Piilaakso ja siellä aikaansaadut tulokset (Ahtela, 2018). Kilpailukieltosopimusten rajoittaessa työvoiman vapaata liikkuvuutta, on niiden merkitys tuottavuuteen sitä kautta väistämätöntä. Vaikkakaan tuottavuus ei ole kaikki kaikessa, on sillä silti suuri merkitys yksittäisen maan talouden kannalta (Krugman, 1997.) Talouden kannalta suurin merkitys on kuitenkin sillä, että tuottavuus ja sen kasvu tulee tavasta toimia tehokkaasti (Brynjolfsson & Hitt, 1998). Tästä syystä kilpailukieltosopimuksilla on taloudellisia vaikutuksia, sillä ne rajoittavat työvoiman liikkuvuutta, jolloin työvoima ei välttämättä allokoitu juuri tehokkaimmalla mahdollisella tavalla, sillä henkilöihin sidottu tieto ei ole vapaasti hyödynnettävissä. Krugmanin (1997) ja Ahtelan (2018) mukaan tuottavuuden kasvu on suurinta sellaisessa tilanteessa, jossa tieto on vapaasti hyödynnettyä. Kilpailukieltosopimusten rajoittamista kommentoivat myös yhdysvaltalaiset professorit Orly Lobel sekä On

Amir, joiden mukaan tuottavuus ja taloudellinen kasvu ovat maksimaalisia juuri sellaisissa tilanteissa ja sellaisilla alueilla, joilla kilpailukieltosopimusten käyttämistä rajoitetaan (Harvard Business Review, 2014).

Lakialoitteesta (LA 90/2017 vp) huomataan, kuinka osa Pohjoismaista on päivittänyt kilpailukieltosopimuksia koskevia säädöksiään vastaamaan nykypäivän työmarkkinoita:

”Norjassa ja Tanskassa voimaantulleella lakimuutoksella tiukennettiin merkittävästi kilpailukielto-, houkuttelukielto- ja rekrytointikieltoehtojen käyttöä työsuhteessa. Myös Ruotsissa kilpailukieltosopimusten käyttö on huomattavasti rajoitetumpaa kuin Suomessa. Työnantajalla on myös lähtökohtaisesti kaikissa muissa Pohjoismaissa velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksen keston ajalta korvausta työntekijälle haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa.”

Tarkasteltaessa muiden valtioiden lainsäädäntöä koskien kilpailukieltosopimuksia huomataan, kuinka muista pohjoismaista Ruotsissa, Norjassa sekä Tanskassa kilpailukieltosopimusten soveltaminen on huomattavasti rajatumpaa ja säännellympää kuin Suomessa (TEM, 2019:46, s.27). Työ- ja elinkeinoministeriön raportista huomataan myös, kuinka Belgian, Saksan ja Ranskan sääntely koskien kilpailukieltosopimuksia mukailee edellä mainittujen Pohjoismaiden sääntelyä, mikä osaltaan alleviivaa Suomessa sovellettavien kilpailukieltosopimusten epäkohtia vallitsevaan sääntelyyn nähden. Tämä kertoo selvästi tarpeesta mukauttaa Suomessa sovellettavien kilpailukieltosopimusten sisältöä, sekä tiukentaa niiden soveltamisalaa.

Tässä yhteydessä on myös syytä mainita Yhdysvallat, jossa jopa 18 % työsuhteista sisältää kilpailukieltosopimuksen elementtejä (Schmidt, 2017). Yhdysvalloissa on kuitenkin havaittavissa merkittäviä alueellisia eroja osavaltioiden välillä, ja esimerkiksi Kalifornian osavaltio kieltää kilpailukieltosopimusten soveltamisen lainsäädännön nojalla kokonaan (Ahtela, 2018). Tämä selittää osaltaan osavaltioiden välisiä eroja innovaatioiden näkökulmasta.

4 YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU

Yritykset suhtautuvat hyvin erilaisin tavoin yhteiskuntavastuuseen ja sen edistämiseen (Gupta ym., 2017). Shiu ja Yang (2017) jatkavat, että myös yhteiskuntavastuun määritelmä ja sisältö vaihtelee merkittävästi eri yritysten välillä, ollen vahvasti riippuvainen käytössä olevasta kirjallisuudesta. Tästä huolimatta yhteiskuntavastuun peruseriaatteisiin kuuluu vapaaehtoisuuteen perustuva sosiaalisen hyvinvoinnin parantamisen edistäminen kyseisen yrityksen toimintaympäristössä.

4.1 Vaikuttavat tekijät ja yritysten toiminnot

Yritysten yhteiskuntavastuuta edistävät tekijät voidaan jakaa poliittiseen paineeseen, markkinoiden aiheuttamaan paineeseen, sekä innovaatioiden ja teknologian aiheuttamaan kannustimeen (Zhang, Oo & Lim, 2019). Yritysten yhteiskuntavastuuseen vaikuttaa olennaisesti myös valtio, jonka alueella yritys harjoittaa kyseistä liiketoimintaa, tarkemmin kyseisen valtion lainsäädäntö (Liang & Renneboog, 2017). Liang ja Renneboog (2017) jatkavat, että lakiin perustuvat tekijät ovat jopa suuremmassa roolissa, kuin poliittisten instituutioiden, sääntelyn tai sosiaaliseen paineeseen perustuvat tekijät. Täten Suomen työsopimuslain (TSL 2001/55) kolmannen luvun viidennen pykälän kilpailukieltosopimusten sääntelyn sekä työmarkkinoiden harjoittamalla poliittisella vaikuttamisella pitäisi olla merkittävä vaikutus yritysten pyrkimyksiin edistää yhteiskuntavastuuta.

Koska Suomi kuuluu niin sanotun siviililain, tarkemmin Pohjoismaisen siviililain maihin, on valtiolla huomattavasti suurempi merkitys yritysten markkinoiden kontrolloijana (Liang & Renneboog, 2017). Täten Suomen lainsäädännöllä on suuri rooli yritysten yhteiskuntavastuun noudattamista edistävänä tekijänä. Liang ja Renneboog (2017) jatkavat, että siviilioikeutta soveltavissa valtioissa työmarkkinajärjestöjen merkitys korostuu, mistä johtuen työmarkkinat ovat huomattavasti niin kutsuttuja common law -järjestelmän maita säännellymmät.

Gond ym. (2017) kertovat yhteiskuntavastuun ottavan huomioon yrityksen taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristölliset toiminnot. Gond ym. (2017) painottavat, että yritysten tapa korostaa yhteiskuntavastuuta ja toimia sen edistämiseksi vaikuttavat

merkittävästi yksilöihin niin yrityksessä kuin sen ulkopuolella, ja siksi potentiaaliset ja nykyiset työntekijät arvioivat yritystä sekä sen toimintatapoja yleisen hyvän ja tasapuolisuuden kannalta. Täten työnantajien päätös soveltaa kilpailukieltosopimuksia työntekijöihinsä vaikuttaa muiden alueen yrityksen mahdollisuuksiin ylläpitää taloudellisia ja sosiaalisia toimintojaan sekä työntekijän mahdollisuuteen vaihtaa työpaikkaa. Tämä vaikuttaa väistämättä myös kyseisen yrityksen työnantajabrändiin. Täten yritysten tapa toimia yhteiskuntavastuun edistäjinä ja ylläpitäjinä vaikuttaa nykyisten ja mahdollisten potentiaalisten työntekijöiden lojaliteettiin yritystä kohtaan (Gond ym., 2017).

Gond ym. (2017) pitävät yrityksen taloudellisia toimintoja yhtenä perustana yhteiskuntavastuun toteuttamiselle. Tämä taloudellinen toiminta pitää sisällään yrityksen alueellisen taloudellisen arvon sekä markkinan, jolla yritys toimii, ja epäsuorat taloudelliset vaikutukset kyseisellä alueella (Hussain, Rigoni & Orij, 2016). Yritysten toiminnan oletetaan parantavan alueen taloudellista kannattavuutta, tuomalla alueelle työpaikkoja ja lisäämällä täten kyseisen alueen ostovoimaa. Täten Guptan ym. (2017) mainitsema yritysten erilainen suhtautuminen yhteiskuntavastuuseen vaikuttaa väistämättä sen taloudelliseen toimintaan, ja sitä kautta yhteiskuntavastuun toteutumiseen taloudellisessa mielessä.

Yritykset ovat enenevissä määrin yhteydessä ympäröivään yhteisöönsä, minkä vuoksi niiden tulee ottaa toiminnassaan huomioon myös vallitsevan yhteisön tarpeet sekä sosiaalinen rakenne (Hoi, Wu & Zhang, 2018). Hoi ym. (2018) jatkavat painottaen, että tästä johtuen yrityksiltä odotetaan enemmän toimia yhteiskunnan hyvinvoinnin edistämiseksi, ja valtaosa tästä paineesta tulee poliittisilta tekijöiltä sekä kansalaisjärjestöiltä. Täten yhteiskuntavastuun ei voida enää katsoa olevan vain johdon strateginen työkalu, vaan osa yritysten jokapäiväistä toimintaa, sillä yritysten rooli yhteiskunnassa on muuttunut (Zientara, 2015).

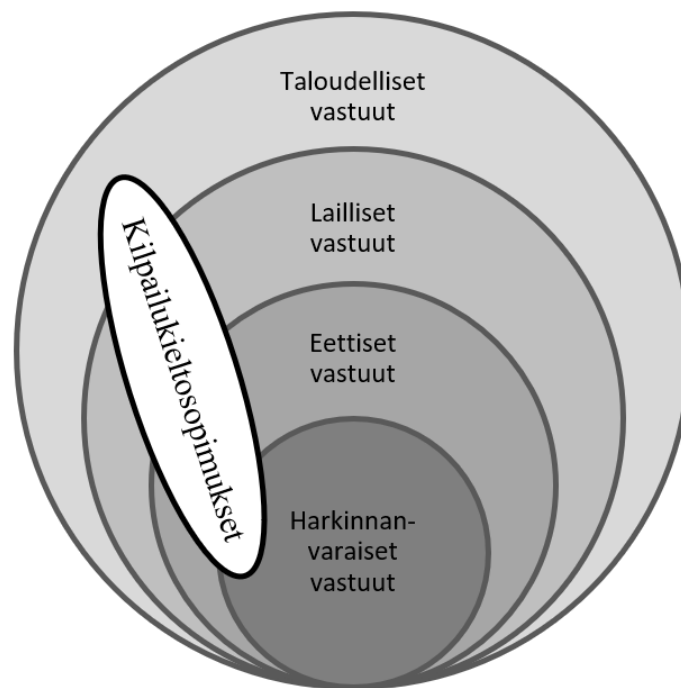
4.2 Yhteiskuntavastuun tasot ja kilpailukieltosopimukset

Serrano Archimin, Reynaudin, Yasinin ja Bhattin (2018) mukaan, yritysten yhteiskuntavastuuta edistävät toiminnot heijastuvat positiivisesti yleiseen mielipiteeseen kyseisistä yrityksistä sekä sen johdosta, nykyisten ja potentiaalisten

uusien työntekijöiden silmissä. Täten työnantajabrändi ja yrityksen toteuttama yhteiskuntavastuu linkittyvät olennaisesti toisiinsa. Tämä yhdistää myös kilpailukieltosopimukset ja niiden soveltamisen osaksi yhteiskuntavastuuta, sillä ne rajoittavat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta työmarkkinoilla, ja siten henkisen pääoman keräämistä.

Alla oleva kuvio 2 on luotu selventämään kilpailukieltosopimusten ja yritysten yhteiskuntavastuun välistä yhteyttä. Friedman (2007) painottaa, että yritysten ensisijainen tehtävä on sen osakkeenomistajien varallisuuden maksimointi. Täten kilpailukieltosopimusten voidaan katsoa turvaavan tuota yritysten olemassaolon kannalta elintärkeän taloudellisen yhteiskuntavastuun toteutumista. Laillinen vastuu muodostuu luonnollisesti yrityksen vastuusta noudattaen vallitsevaa lainsäädäntöä (Serrano Archimi ym., 2018). Näin ollen yrityksillä on laillinen perusta vaatia työntekijöitä allekirjoittamaan kilpailukieltosopimus osana työsopimusta, ja nämä perusteet on mainittu tutkielman kolmannessa luvussa. Tästä huolimatta yritykset ovat solmineet kilpailukieltosopimuksia sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka eivät ole yrityksen kannalta merkittävässä asemassa (Aydinliyim, 2020 & Ahtela, 2018). Tämä on ristiriidassa vallitsevan oikeuskirjallisuuden sekä yleisesti hyväksytyjen normien kanssa, mistä johtuen sen voidaan katsoa rikkovan Carrolin (1979) kolmatta yhteiskuntavastuun tasoa: eettistä vastuuta. Eettisen vastuun taso muodostuu sellaisista lakiin sitoutumattomista asioista, jotka ovat yleisesti yhteiskunnassa hyväksytyjä normeja (Serrano Archimi ym. 2018).

Neljäs taso on niin kutsuttu harkinnanvaraisen vastuun taso (Carroll, 1979). Serrano Archimin ym. (2018) mukaan tämä taso käsittää sellaisia toimia, joiden tarkoituksena on lisätä ympäröivän yhteiskunnan hyvinvointia. Nämä eivät ole sidottu eettisyyteen tai lakiin. Kilpailukieltosopimusten voidaan kuitenkin katsoa kuuluvan myös tähän tasoon, sillä niiden soveltaminen jäykistää Suomen työmarkkinoita merkittävästi (Ahtela, 2018). Täten yritykset, jotka eivät sovelle kilpailukieltosopimuksia niiden käyttötarkoituksen mukaisesti, vaan luopuvat niiden käytöstä turvautuen muihin sitouttamisen keinoihin, edistävät yhteiskunnan hyvinvointia merkittävästi. Tällaisten yritysten toiminnan voidaan katsoa linkittävän kilpailukieltosopimukset myös tähän yhteiskuntavastuun tasoon.



Kuvio 2. Yhteiskuntavastuun tasojen ja kilpailukieltosopimusten välinen yhteys (Mukaillen Carroll, 1979: Kuvio 1, sosiaalisen vastuun kategoriat).

5 TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS

Työvoiman liikkuvuudella tarkoitetaan työntekijöiden kykyä ja mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla siten, että työvoimaa tarvitsevat parempien mahdollisuuksien alueet saavat vapaata työvoimaa työttömyyden omaavilta alueilta (Donangelo, 2014). Työvoiman liikkuvuuden voidaan katsoa olevan osa normaalia toimintaa työmarkkinoilla (Ahtela, 2018). Ahtela (2018) jatkaa työvoiman liikkuvuuden olevan elintärkeää tuottavuuden maksimoimiseksi siten, että työntekijät ja heidän osaamisensa allokoituu sinne, missä se on tehokkaimmassa mahdollisessa käytössä. Kilpailukieltosopimukset estävät työvoimaa allokoitumasta parhaalla mahdollisella tavalla varsinkin, kun niitä solmitaan sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka eivät ole yrityksen kannalta merkittävässä asemassa (Schmidt, 2017).

OECD:n (2018) mukaan työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat työpaikan vaihtamisesta johtuvat kustannukset niin palkkojen kuin mahdollisen työttömyydenkin johdosta sekä henkisen pääoman merkitys työkokemuksen muodossa. Tämän lisäksi liikkuvuutta vaikeuttavat työmarkkinainstituutioiden käytännöt niin irtisanomiseen kuin palkkaamiseenkin liittyen. Täten henkisen pääoman ja tietotason hyödyntämisen rajoittaminen lainsäädännöllä vaikeuttaa omalta osaltaan työvoiman liikkuvuutta estäen työpaikan vaihtamista (Rosenfeld, 1992). Myös Ahtela (2018) on havainnut kilpailukieltosopimusten vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen, ja siten olevan olennainen osa työvoiman liikkuvuutta rajoittavia tekijöitä.

5.1 Työvoiman liikkuvuuden merkitys yhteiskunnalle

Koska työvoiman liikkuvuus tasaa alueellisia eroja työvoiman suhteen, vaikuttaa se myös alueen taloudelliseen tilanteeseen vähentäen mahdollisia eroja (Donangelo, 2014). Rasi (2014) esittää työvoiman liikkuvuuden myös vastaavan alueellisiin väestörakenteen muutoksiin, taaten kestäväen kehityksen ja yhteiskunnan kapasiteetin hyödyntämisen maksimaalisella tavalla. Hän jatkaa työvoiman liikkuvuuden olevan tärkeää esimerkiksi taantumien torjumisessa, sillä tällöin tietotaitoa pystytään siirtämään alueille, jossa taitoja tarvitaan. Topel ja Ward (1992) jatkavat korostamalla, että työvoiman liikkuminen mahdollistaa henkisen pääoman ja työkokemuksen

kartuttamisen, ja on siten omalta osaltaan tärkeä tekijä yhteiskunnan kokonaishyödyn kasvattamisessa.

Työvoiman liikkuminen edistää myös informaation läikkymistä, sillä informaatio liikkuu yritysten välillä työntekijän henkiseen pääomaan sidottuna (Hakkala & Sembenelli, 2018). Hakkalan ja Sembenellin (2018) mukaan tämä lisää myös työntekijöiden ansioita, sillä yritykset ovat valmiita maksamaan korkeampaa palkkaa pitääkseen työntekijänsä. Täten työn liikkuvuudella on positiivisia vaikutuksia myös ostovoimaan ja sitä kautta kansantalouteen. Koska työvoiman liikkuvuudella on positiivisia vaikutuksia yhteiskunnalle, voidaan yritysten työvoiman liikkuvuutta tukevien toimien katsoa täyttävän yhteiskuntavastuun piirteitä, sillä tällöin yritykset eivät keskity pelkästään osakkeenomistajiensa varallisuuden maksimointiin, mikä usein mielletään niiden peruseriaatteeksi (Friedman, 2007).

Akavan (2017) tekemän selvityksen mukaan miltein kolmanneksella akavalaisista on työsopimuksessaan kilpailukieltosopimus, mikä tutkimukseen osallistuneiden mukaan vähentää työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa merkittävästi. Samalla sen vaikutukset työelämään ovat merkittävät, sillä oman ammatin harjoittaminen sekä liikkuvuus ovat työntekijöille tärkeitä oikeuksia (TEM, 2019:46, s.53). Samila ja Sorenson (2011) jatkavat painottaen, että kilpailukieltosopimusten yleistynyt käyttö heikentää niin yrittäjyyttä kuin työllisyyden kasvua.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) raportissa (2019:46) mainitaan, että kilpailukieltosopimusten hyödyt ja haitat eivät rajoitu pelkästään työnantaja- ja työntekijäpuoleen, vaan niillä on myös suurempia yhteiskunnallisia vaikutuksia työvoiman liikkuvuuden rajoittamisesta johtuen. Raportissa mainitaan yhteiskunnallisen hyödyn keskittyvän pitkälti osaamisen kehittämiseen, joka johtaa uusien talouskasvua tukevien innovaatioiden kehitykseen. Työnantajalla on kuitenkin oikeus turvata työntekijöiden henkisen pääoman kasvua tukeva koulutus ja tietotaito. Täten kilpailukieltosopimusten liiallisesta käytöstä johtuvat negatiiviset vaikutukset yhteiskunnalle voivat kumota innovaatioiden kehityksestä aiheutuvat hyödyt (TEM, 2019:46, s.58), sillä innovaatioiden määrä vähenee henkilöstön liikkuvuutta rajoitettaessa (Honkapohja & Vihriälä, 2019, s.166). Lisäksi kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat työvoiman liikkuvuutta erityisesti innovatiivisuutta vaativissa

asiantuntijatehtävissä (Fallick ym., 2006; Marx ym., 2009; via Honkapohja & Vihriälä, 2019, s.166). Myös Braunerhjelm ym. (2020) pitävät erityisesti kehitys ja tutkimustyön saralla toimivien työntekijöiden liikkuvuuden rajoittamista yhteiskunnan kannalta tappiollisena. Kansantaloudellisesti merkittävää on myös työvoiman allokaation heikentyminen, sillä kilpailukieltosopimukset estävät työvoimaa siirtymästä sellaisen työn piiriin, jossa heidän tuottavuutensa olisi suurinta (TEM, 2019:46, s.58).

Työmarkkinoiden jäykkyys ja kilpailukielosopimukset ovat myös johtaneet tilanteeseen, jossa palkat eivät nouse niiden kuulumalla tavalla. Tämä palkkatason kehittymisen pysähtyminen kuormittaa niin alueellista kuin myös kansallista taloutta (Stanberry, 2019.) Täten yksi yhteiskuntavastuun toiminnoista, taloudellinen toiminto, ja sen edellytykset eivät yhteiskunnassa toteudu (Gond ym., 2017). Vähentämällä niin sanottuja turhia kilpailukielosopimuksia, yritykset pystyvät lisäämään alueellista kehitystä, joka on yksi työvoiman liikkuvuuden positiivista johdannaisvaikutuksista (Braunerhjelm ym. 2020).

5.2 Yhteys työnantajabrändiin

Tanwar ja Kumar (2019) painottavat, että työnantajalla on merkittävä rooli työntekijöiden uramahdollisuuksien edistämisessä, ja nämä mahdollisuudet vaikuttavat olennaisesti työnantajabrändiin. Tämä puolestaan vaikuttaa suoraan työvoiman liikkuvuuteen. Carlini ym. (2019) puolestaan korostavat, että yritykset tarvitsevat positiivista työnantajabrändiä houkutellessaan uusia potentiaalisia työntekijöitä. Carlini ym. (2019) jatkavat, että yritykset ovat lisänneet yhteiskuntavastuun painottamista toiminnassaan parantaakseen työnantajabrändiään, ja siten lisäten houkuttelevuuttaan työmarkkinoilla.

Benraïss-Noailles ja Viot (2020) korostavat positiivisen työnantajabrändin edistävän myös työntekijöiden hyvinvointia, joka vaikuttaa suoraan työntekijän lojaliteettiin kyseistä työnantajaa kohtaan. Lojaliteetti työnantajaa kohtaan vähentää työnantajan riskiä, sillä se pienentää mahdollisuutta, että työntekijä vaihtaisi yrityksestä kilpailevan yrityksen piiriin (Benraïss-Noailles & Viot, 2020). Näin työnantaja voi

saavuttaa kilpailukieltosopimukseen verrattavaa pääoman suojaa panostamalla positiiviseen työnantajabrändiin lisäämällä työntekijöiden lojaliteettia.

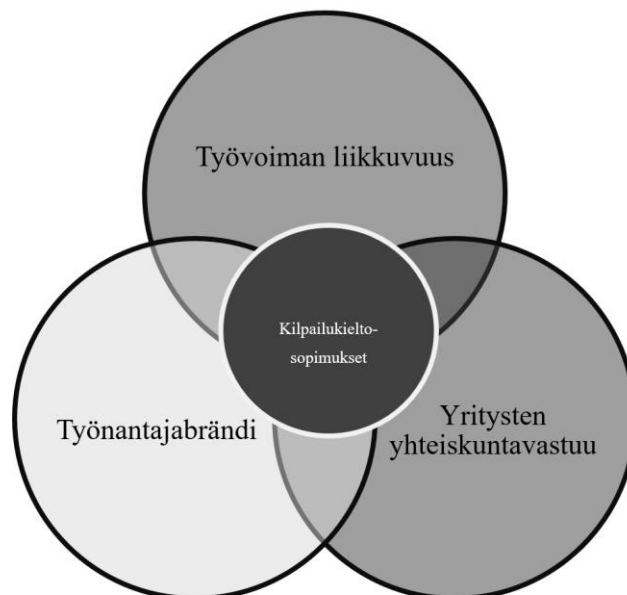
Yritykset ovat riippuvaisia työmarkkinoilla tarjolla olevista työntekijöistä, mistä johtuen työnantajabrändillä on merkittävä rooli markkina-aseman säilyttämisessä ja uusien työntekijöiden houkuttelemisessa (Prajapati & Patel, 2017). Prajapati ja Patel (2017) jatkavat painottaen, että työntekijät arvostavat sekä työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen että mahdollisuuksia edetä urallaan työssä opittujen taitojen avulla. Täten työvoiman liikkuvuudella ja työnantajabrändillä on selvä yhteys. Kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat tämän toteutumista, sillä ne vähentävät työvoiman liikkuvuutta vaikeuttamalla työpaikan vaihtamista (Ahtela, 2018), ja täten voivat vaikuttaa negatiivisesti myös kyseisen yrityksen työnantajabrändiin, heikentäen sen mahdollisuuksia markkina-aseman säilyttämiseen. Merkittävin työnantajabrändiin vaikuttava tekijä on yritysten kyky työllistää uusia työntekijöitä, ja tarjota työtä jatkossa myös nykyisille työntekijöille (Piyachat ym. 2014 kautta: Prajapati & Patel, 2017). Kääntäen, työnantaja, joka sitoo työntekijöitä kyseiseen yritykseen estäen heitä vastaanottamasta samankaltaista työtä toiselta työnantajalla vaikuttaa yrityksen työnantajabrändiin negatiivisesti.

6 INTEGROIVA SYNTEESI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella Suomessa sovellettavien kilpailukieltosopimusten merkitystä työvoiman liikkuvuuden ja yritysten yhteiskuntavastuun toteutumisen näkökulmasta, sivuten olennaisilta osin työnantajabrändiä. Tavoitteena oli myös luoda kattava katsaus kilpailukieltosopimuksia käsittelevään vallitsevaan lainsäädäntöön Suomessa, luoden vertailua muiden valtioiden säädöksiin. Edeltävää kolmea teorialukua yhdistämään on koottu tutkielman integroiva synteesi.

6.1 Integroiva synteesi

Tutkielmassa käsiteltyjen ilmiöiden suhdetta ja integroivaa synteesiä havainnollistamaan on luotu alapuolella oleva kuvio 3. Kuvio selventää yhteiskuntavastuun, työvoiman liikkuvuuden ja työnantajabrändin välistä suhdetta, pitäen kilpailukieltosopimukset aiheen keskiössä. Työnantajabrändin värin eroavuus kuviossa johtuu aiheen sivuavasta luonteesta itse tutkielman kannalta.



Kuvio 3. Työvoiman liikkuvuus, yrityksen yhteiskuntavastuu sekä työnantajabrändi suhteessa kilpailukieltosopimuksiin.

Kuten luvussa kolme mainitaan, kilpailukieltosopimusten soveltamisala Suomessa on varsin selvästi määritelty (TSL 2001/55). Tästä huolimatta kilpailukieltosopimuksia sovelletaan turhaan koskemaan sellaisia työntekijöitä, jotka eivät ole yrityksen kannalta merkittävässä asemassa (Ahtela, 2018). Verrattaessa Suomen tilannetta muihin valtioihin huomataan, että lainsäädäntöä, tai ainakin sen valvomista ja soveltamisalaa tulisi tiukentaa, minkä Sanna Marinin hallitus onkin nostanut omaan hallitusohjelmaansa (Valtioneuvosto, 2019, s. 137). Tämä tukee tutkielman johtopäätöksiä.

Kilpailukieltosopimusten käyttöä rajoittamalla yritykset pystyisivät enenevässä määrin toteuttamaan yhteiskuntavastuun periaatteita, jotka Carroll (1979) on jaotellut neljään tasoon. Samalla yritykset pystyisivät paremmin vastaamaan ulkopuolelta tulevaan poliittiseen paineeseen sekä toteuttamaan esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen tahtoa lisäten sidosryhmien vuorovaikutusta. Mikäli yritykset vähentäisivät kilpailukieltosopimusten turhaa soveltamista työntekijöihinsä, ei valtiolla olisi tarvetta puuttua kilpailukieltosopimuksia koskevaan työsopimuslakiin. Tämä vähentäisi yhteiskunnan varojen sitomista hallitusohjelmaan ja kyseisen lain muutostyöhön, mikä näkyisi positiivisena yhteiskuntavastuun toteuttamisena. Samalla sen voisi katsoa edistävän yritysten työnantajabrändiä, sillä ne mahdollistaisivat työntekijöiden henkisen pääoman kasvun sekä urakehityksen, samalla lisäten työmarkkinoiden joustavuutta. Lisäksi tämä tapahtuisi työnantajien eli yritysten vapaasta tahdosta, toteuttaen yhteiskuntavastuun ylempiä tasoja.

Koska yritykset suhtautuvat eritavoin yhteiskuntavastuun edistämiseen (Gupta ym., 2017) sekä määrittelevät sen sisällön eritavoin (Shiu & Yang, 2017), voidaan yhteiskuntavastuulla saavuttaa merkittäviä kilpailuetuja työmarkkinoilla suhteessa kilpailijoihin, sillä työntekijät suhtautuvat positiivisesti sellaisiin yrityksiin, jotka edistävät sosiaalisen ympäristönsä hyvinvointia. Täten kilpailukieltosopimukset eivät ole vain sopimusoikeudellinen sivuseikka, joka lisätään lausekkeena työsopimukseen, vaan niillä on suurempia ja kauaskantoisempia seuraamuksia niin yrityksen itsensä kuin muiden yritysten ja työntekijöiden näkökulmasta. Tutkielmasta huomataan, että työntekijöiden asenteet kyseistä yritystä kohtaan ovat merkittävässä roolissa työnantajabrändin kannalta, johon vaikuttaa olennaisesti yrityksen toimet yhteiskuntavastuun edistämiseksi. Tämän lisäksi työvoiman liikkuvuudella on

merkittävä rooli niin työntekijöiden, yritysten kuin myös yhteiskunnan kannalta, ja kilpailukieltosopimukset ovat suuressa roolissa sen toteutumisessa. Samalla kyky tukea työvoiman liikkuvuutta ja talouskasvua vaikuttaa työnantajabrändiin.

6.2 Liikkeenjohdolliset johtopäätökset

Vertailtaessa kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallisia hyötyjä ja haittoja on selvää, että työnantajapuolen tulee käyttää kilpailukieltosopimusten soveltamisessa asianmukaista harkintavaltaa, sillä kilpailukieltosopimuksia käytetään turhaan sellaisten työntekijöiden työsopimuksissa, joiden työtehtävät eivät sisällä merkityksellisiä yrityssalaisuuksia (Ahtela, 2018). Tämä puolestaan vähentää kyseisellä toimialalla toimivien muiden yritysten rekrytointi mahdollisuuksia. Yritysten tulisi ensisijaisesti soveltaa kilpailukieltosopimuksia turvaamaan niin sanottua klassista suojeleobjektia, eli työnantajan omia liike- ja ammattisalaisuuksia (Huhtamäki, 2014, s. 64 & Ahtela, 2018).

Yrityksillä on tapana solmia kilpailukieltosopimuksia tarkoituksenaan sitouttaa kyseiset työntekijät osaksi yritystä erityisesti tilanteessa, jossa työntekijä on työnantajan kannalta operatiivisessa avainasemassa (Huhtamäki, 2010, s.30). Työ- ja elinkeinoministeriön (2019:46, s.44) raportissa painotettiin, että työntekijöiden sitouttamisessa organisaation tulisi käyttää vaihtoehtoisia, kannusteisiin pohjaavia keinoja, jolloin välttyttäisiin turhien kilpailukieltosopimusten aiheuttamilta haitoilta. Saleem (2011) painottaakin taloudellisten kannustimien käytön roolia sitouttamisessa, mitkä lisäävät työntekijän tyytyväisyyttä sekä lojaliteettia työnantajaa kohtaan. Täten voitaisiin parantaa työvoiman liikkuvuutta sekä lisätä kilpailua (Akava, 2017). Tämän kilpailun lisäys voi puolestaan laskea hintatasoa ja sitä kautta nopeuttaa tuottavuuden kasvua, työvoiman siirtyessä kaikkein tuottavimpiin tehtäviin (TEM, 2019:46, s.52).

Suomessa toimivien globaalien organisaatioiden tulee ottaa huomioon eroavuudet kansallisten lainsäädäntöjen välillä, sillä ne voivat vaikuttaa oikeuteen soveltaa kilpailukieltosopimuksia eri valtioiden alueella toimivien toimipisteiden välillä (Morgan, 2019). Yritysten johdon on syytä pohtia, miten kyseinen markkina-alue vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen yrityksestä niin työnantajana kuin palveluiden ja/tai tuotteiden tarjoajana. Kansainvälisesti toimivan yrityksen operaatiot eri valtioiden

alueilla vaikuttavat eritavoin yhteiskuntavastuun toteuttamiseen kyseisillä alueilla, ja johdon onkin syytä pohtia, miten työvoiman liikkuvuuden rajoittaminen tähän vaikuttaa. Yritykset ovat vastuussa markkinoiden toteutumisesta yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja heiltä odotetaan tietynlaista käyttäytymistä alueellisen hyvinvoinnin edistäjinä. Suomessa työmarkkinat ovat verrattaan säänneltyt, johtuen palkansaajien sekä työnantajien ammattijärjestöistä ja näiden korkeasta liittymisasteesta. Täten kilpailukieltosopimusten soveltaminen jo ennestään jäykillä ja säännellyillä työmarkkinoilla vaikeuttaa tilannetta entisestään, vähentäen yritysten taloudellisten toimien yhteiskuntavastuun toteutumista.

Koska kilpailukieltosopimusten negatiiviset vaikutukset koskevat myös työnantajapuolta, jäykistämällä työmarkkinoiden rakennetta, on työnantajien rooli työvoiman liikkuvuuden edistämisessä ennaltaehkäisevä. Täten työnantajien tulisi rajoittaa kilpailukieltosopimusten soveltaminen sellaisiin työsuhteisiin, jotka käsittävät korkean aseman tehtäviä, kuten esimiestehtäviä (Twomey, 2017). Näin työnantajapuoli säilyttäisi työmarkkinoiden joustavuuden, menettämättä kuitenkaan korkeamman aseman työtehtävissä olevien työntekijöiden hallussa olevaa tietoa. Samalla työvoiman liikkuvuus lisäisi organisaatioiden kilpailukykyä, sillä kasvu ja rekrytointi mahdollisuudet mahdollistaisivat organisaatioiden kehityksen, luoden samalla uusia työpaikkoja (Rasi, 2014). Tämä hyödyttäisi niin yhteiskuntaa, kuin yrityksiä.

Kilpailukieltosopimusten soveltaminen asianmukaisella tavalla on tärkeää ottaen huomioon työvoiman liikkuvuuden ja työnantajabrändin välisen yhteyden. Mikäli työnantaja käyttää urakehitysmahdollisuuksia yhtenä työnantajabrändiään vahvistavana tekijänä, soveltaen kuitenkin työvoiman vapaan liikkuvuuden rajoittavia kilpailukieltosopimuksia kyseistä koulutusta vastaanottaviin työntekijöihinsä, voi urakehitysmahdollisuuksista koettu hyöty kumoutua kilpailukieltosopimuksen johdannaisvaikutuksilla. Tällöin yrityksen saama hyöty voi itseasiassa olla tappiollista.

6.3 Tutkimuksen arviointi

Tätä integroivaa kirjallisuuskatsausta arvioitaessa otetaan huomioon tutkielman ajankohtaisuus, käytetyn aineiston laatu sekä siirrettävyys käytännön tasolle. Tämän lisäksi tutkielmaa arvioidaan Torracon (2005) kirjallisuuskatsausta käsittelevän artikkelin peruseräperiaatteiden, sekä MacInnisin (2011) ja Salmisen (2011) artikkelien pohjalta.

Tämä tutkielma integroi kilpailukieltosopimukset osaksi suurempaa kokonaisuutta, luoden uutta teoriaa, mikä on McInnisin (2011) mukaan yksi integroivan kirjallisuuskatsauksen ominaisuuksista. Täten tämän tutkielman aikaansaama kontribuutio vallitsevissa tutkimuskentissä on suurempi kuin niiden yksittäiset merkitykset. Tämä huomataan integroivasta synteisistä ja johtopäätöksistä.

Tutkimuksen rakenteen tulee Torracon (2005) mukaan olla looginen, jonka lisäksi tutkimuskysymysten, sekä tutkimusaukon tulee olla selkeitä ja niihin on kyettävä vastaamaan. Tällöin tarve tutkimukselle on selkeä. Tämä tarve on myös pystyttävä avaamaan lukijalle. Koska kyseessä on integroiva kirjallisuuskatsaus, kuuluu siihen olennaisesti tutkimusprosessin metodologian kuvaus, joka perehdyttää lukijan tutkimuksen aineistoon, sekä sen seulontaan (Torraco, 2005.) Tutkielman luvussa kaksi on esitelty lukijalle tutkielmassa hyödynnetyt tietokannat sekä muu aineisto. Tämän lisäksi lukijalle on avattu käytetyt hakutermit sekä se, miten tutkielman artikkeleita on arvioitu julkaisufoorumien ja itse julkaisuajankohdan mukaan. Tämän havainnollistamiseksi tutkimusprosessin etenemisestä on muodostettu kuvio 1.

Tutkimuksen ajankohtaisuutta on perusteltu niin käytännön tason julkaisuilla kilpailukieltosopimuksia koskien kuin myös työvoiman liikkuvuuden, yritysten yhteiskuntavastuun sekä työnantajabrändin ajankohtaisuudella vallitsevissa tutkimuskentissä. Tutkimuksessa käytetyille artikkeleille ja kirjallisuudelle asetetut kriteerit puoltavat tutkimuksen ajankohtaisuutta. Lopuksi ajankohtaisuutta korostaa Suomen hallituksen päätös ottaa kilpailukieltosopimukset osaksi hallitusohjelmaa kaudella 2019–2023 (Valtioneuvosto, 2019, s.137). Tämän lisäksi Salminen (2011) painottaa, että integroivan kirjallisuuskatsauksen tulee sisältää monipuolista aineistoa. Tämä tutkielma täyttää tuon vaatimuksen kriteerit.

Koska kyseessä on integroiva kirjallisuuskatsaus, voidaan sen luotettavuutta tarkastella mahdollisen yleistettävyyden sekä siirrettävyyden avulla. Yleistettävyyttä voidaan perustella tutkimusmetodologialla, sillä se mahdollistaa tutkielman kanssa samaan lopputulokseen päättymisen tutkijasta riippumatta, mikäli kyseessä olevaa aineistoa ei muuteta. Toisaalta tutkielma käsittelee kilpailukieltosopimuksen negatiivisia johdannaisvaikutuksia, mistä johtuen kyseinen tutkielma päätyisi erilaiseen lopputulokseen, mikäli sen hyötyjä haluttaisiin nostaa esiin. On kuitenkin huomattava, että tällöin käsiteltävä aineisto muuttuisi olennaisilta osin työvoiman liikkuvuutta, yritysten yhteiskuntavastuuta sekä työnantajabrändiä koskien. Tutkielmaa voidaan puolestaan pitää luotettavana sen siirrettävyydestä johtuen. Kyseinen tutkielman kontekstia voitaisiin muuttaa, käsittelemään esimerkiksi työttömyyttä ja sen taloudellisia haittoja, jolloin päästäisiin todennäköisesti samaan lopputulokseen kilpailukieltosopimuksen haitallisuudesta.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Koska tämä tutkimus on toteutettu integroivaa kirjallisuuskatsausta hyödyntäen, jatkotutkimuksessa olisi syytä käyttää empiriaa, jonka avulla tämän tutkimuksen liikkeenjohdollisia johtopäätöksiä voitaisiin testata. Konkreettisena jatkotutkimusehdotuksena näkisin *kilpailukieltosopimusten korvaamisen muiden insentiivien avulla työntekijän sitouttamiseksi osaksi organisaatiota, ja siten lojaliteetin kasvattaminen*. Tällöin voitaisiin konkreettisesti tilastollisin menetelmin tutkia, miten erilaiset houkuttimet vaikuttavat yrityksen työntekijöiden lojaliteettiin kyseistä yritystä kohtaan ja nähdä, onko kilpailukieltosopimusten pois jäämisellä positiivisia vaikutuksia yritysten kykyyn toteuttaa yhteiskuntavastuuta työvoiman liikkuvuutta edistämällä. Samalla pystytään mittaamaan, miten erilaiset tekijät yhteiskuntavastuun edistämiseksi vaikuttavat yrityksen työnantajabrändiin.

Kiinnostavaa olisi tutkia myös Puolustusvoimissa sovellettavien palvelussitoumusten mahdollisuutta työmarkkinaosapuolten välillä. Näin työnantajapuoli voisi velvoittaa erityistä koulutusta vaativaa työntekijää työskentelemään kyseisessä yrityksessä tietyn ajanjakson ajan. Tätem työnantajapuoli voisi varmistaa saavansa aiheutuneille kustannuksille hyötyä.

LÄHTEET

- Aalto-yliopisto taloustieteen työryhmä: Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu, ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi (30.8.2018).
- Ahtela, J. (2018). Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018. Helsinki.
- Akavan selvitys (2017): Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla.
- Amir, O., & Lobel, O. (2014). How noncompetes stifle performance. *Harvard business review*, 92(1), 8.
- Anzivino, R. (2010). Drafting Restrictive Covenants in Employment Contracts. *Marquette Law Review*, 94(2), 499-545. Retrieved from <http://pc124152.oulu.fi:8080/login?url=>
- Aydinliyim, L. E. (2020). The Case for Ethical Non-compete Agreements: Executives Versus Sandwich-Makers. *Journal of business ethics*
- Balasubramanian, N., Chang, J. W., Sakakibara, M., Sivadasan, J., & Starr, E. (2020). Locked in? The enforceability of covenants not to compete and the careers of high-tech workers. *Journal of Human Resources*.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology* 1(3), 311–320.
- Bellou, V., Chaniotakis, I., Kehagias, I. & Rigopoulou, I. (2015). Employer Brand of Choice: An employee perspective. *Journal of Business Economics and Management*, 16(6), pp. 1201-1215.
- Benraïss-Noailles, L. & Viot, C. (2020). Employer brand equity effects on employees well-being and loyalty. *Journal of business research*.
- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (1998). Beyond the productivity paradox: Computers are the catalyst for bigger changes. *Communications of the ACM*, 41(8), 49.
- Carlini, J., Grace, D., France, C. & Lo Iacono, J. (2019). The corporate social responsibility (CSR) employer brand process: Integrative review and comprehensive model. *Journal of marketing management*, 35(1-2), pp. 182-205.
- Carlino, G. A. (2001). Knowledge spillovers: cities' role in the new economy. *Business Review Q*, 4(1), 17-24.

- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Castillo, V., Figal Garone, L., Maffioli, A., Rojo, S. & Stucchi, R. (2019). Knowledge Spillovers through Labour Mobility: An Employer–Employee Analysis. *The Journal of development studies*, 56(3), pp. 1-20.
- Cavico, F. J., Mujtaba, B. G., & Muffler, S. C. (2016). Covenants-not-to-compete: the relationship of training and education criteria to enforceability. *SAM Advanced Management Journal*, 81(2), 45.
- Crowther, D., & Aras, G. (2010). *Corporate Social Responsibility*
- Dixon-Woods, M., Booth, A., & Sutton, A. J. (2007). Synthesizing qualitative research: a review of published reports. *Qualitative Research*, 7(3), 375-422.
- Donangelo, A. (2014). Labor mobility: Implications for asset pricing. *The Journal of Finance*, 69(3), 1321-1346.
- Fink, A. (2005). Conducting research literature reviews: From the Internet to Paper. (3. painos). University of California at Los Angeles, The Langley Research Institute: Sage Publications, Inc.
- Foley, T. W. (2012). Freedom of contract vs. right to work: An analysis and some thoughts on Iowa's covenant not to compete law. *Drake Law Review*, 61, 205-224.
- Foster, M. R., Rabetoy, G., & Rabetoy, C. P. (2005). Non-Compete Clauses: Are They an Appropriate Business Strategy? *Nephrology Nursing Journal*, 32(5), 553-554.
- Friedman, M. (2007). The social responsibility of business is to increase its profits. In *Corporate ethics and corporate governance* (pp. 173-178). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Evans, David (2008). Overview of Methods. Teoksessa: Reviewing Research Evidence for Nursing Practice: Systematic Reviews, 137–148. Toim. Christine Webb & Brenda Ross. Oxford: Blackwell Publishing.
- Gupta, A., Briscoe, F. & Hambrick, D. C. (2017). Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility. *Strategic management journal*, 38(5), pp. 1018-1040.
- Hakkala, K. N., & Sembenelli, A. (2018). Multinationals, Competition and Productivity Spillovers through Worker Mobility. *Review of World Economics/Weltwirtschaftliches Archiv*. 154(2), 401-426.

- Hoi, C. K., Wu, Q. & Zhang, H. (2018). Community Social Capital and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 152(3), pp. 647–665.
- Honkapohja, Seppo, Vihriälä, Vesa (toim.) (2019). Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Helsinki: Taloustieto Oy
- Huhtamäki, H. A. (2010). *Pätevä kilpailukieltosopimus*. Helsinki: CC Lakimiesliiton kustannus.
- Huhtamäki, H. A. (2014). *Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa*. [Helsinki]: Helsingin kauppakamari.
- Hussain, N., Rigoni, U. & Orij, R. P. (2016). Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance. *Journal of business ethics*, 149(2), pp. 411-432.
- Jung, P. & Kuhn, M. (2019). Earnings Losses and Labor Mobility Over the Life Cycle. *Journal of the European Economic Association*, 17(3), pp. 678-724.
- Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Edita Publishing Oy 2002a. Saatu: <https://www.edilex.fi/artikkelit/300>
- Krugman, P. (1994). Defining and measuring productivity. *The Age of diminishing Expectations*.
- L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 19.9.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P5>
- Lakialoite: LA 90/2017 vp. Viitattu 19.9.2020 https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA_90+2017.pdf
- Lee, D. (2015). Corporate Social Responsibility and Management Forecast Accuracy. *Journal of business ethics*, 140(2), pp. 353-367.
- LIANG, H. & RENNEBOOG, L. (2017). On the Foundations of Corporate Social Responsibility. *The Journal of finance (New York)*, 72(2), pp. 853-910.
- Long, J., & Ferrie, J. (2006). “Labour Mobility” Oxford Encyclopedia of Economic History. Long, J. Ferrie [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.weinberg.northwestern.edu>.
- MacInnis, D. J. (2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Journal of Marketing*, 75(4), 136-154.

- Marx, M. (2011). The firm strikes back: non-compete agreements and the mobility of technical professionals. *American Sociological Review*, 76(5), 695-712.
- Mielcunsky, B. D. (2015). Loosening the rust belt: Why Ohio should re-examine its current standard for determining the enforceability of covenants not to compete contained in employment agreements. *Cleveland State Law Review*, 63, 707-742.
- Morgan, R. J. (2019). The Why and How of a Non-Compete. *Employee Relations Law Journal*, 45(3), 49-53.
- Mukherjee, A., & Vasconcelos, L. (2012). Star Wars: Exclusive Talent and Collusive Outcomes in Labor Markets. *Journal of Law, Economics & Organization*, 28(4), 754-782.
- OECD (2018). No. 52: Moving between jobs. Authored by: Bechichi, N., Grundke, R., Jamet, S., & Squicciarini, M.
- Prajapati, A. & Patel, N. K. (2017). Empirical Study of Factors Affecting Employer Branding. *Journal of strategic human resource management*, 6(2), p. 17.
- Rasi, M. (2014). *Työkierron ja työvoiman liikkuvuuden mahdollisuudet yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle* (Master's thesis).
- Rosenfeld, R. A. (1992). Job mobility and career processes. *Annual review of sociology*, 18(1), 39-61.
- Saleem, S. (2011). The Impact of Financial Incentives on Employees Commitment. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 258-266.
- Salminen, A. (2011). Mikä on kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Samila, S., & Sorenson, O. (2011). Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3), 425-438.
- Schmidt, M. C. (2017). Non-Compete Agreements: Potential Pitfalls under Both Employment and Antitrust Law. *Employee Relations Law Journal*, 43(1), 63-68.
- Serrano Archimi, C., Reynaud, E., Yasin, H. M. & Bhatti, Z. A. (2018). How Perceived Corporate Social Responsibility Affects Employee Cynicism: The Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of business ethics*, 151(4), pp. 907-921.

- Shiu, Y. & Yang, S. (2017). Does engagement in corporate social responsibility provide strategic insurance-like effects? *Strategic management journal*, 38(2), pp. 455-470.
- Stanberry, K. (2019). States Take Lead Role in Protecting Employee Rights. *Business management dynamics*, 8(7), p. 1.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Alueellinen yritystoimintatilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=2342-6241. 2016. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 14.10.2020].
Saatu: http://www.stat.fi/til/alyr/2016/alyr_2016_2017-12-21_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Elokuu 2020. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.9.2020].
Saatu: http://www.stat.fi/til/tyti/2020/08/tyti_2020_08_2020-09-22_tie_001_fi.html
- Tanwar, K. & Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice. *Personnel Review*, 48(3), pp. 799-823.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review* 4(3), 356–367.
- Twomey, D. P. (2017). Developing Law of Employee Non-Competition Agreements: Trends Correcting Abuses and Making Adjustments to Enhance Economic Growth *Labor Law Journal*, 68(4), 195-201.
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Tem raportti: 2019:46: Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio. Saatu: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161738/TEM_46_2019_Kilpailukieltosopimuksia_selvittaneen_tyoryhman_muistio.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö: *Hallituksen esitys laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta (kilpailukieltosopimukset)*. Saatu: <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM068:00/2018>
- Valtioneuvosto. (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. *OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Saatu: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Webster, J. & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS quarterly* 26(2), 13–23.

- Zhang, Q., Oo, B. L. & Lim, B. T. H. (2019). Drivers, motivations, and barriers to the implementation of corporate social responsibility practices by construction enterprises : A review. *Journal of cleaner production*, 210, pp. 563-584.
- Zientara, P. (2015). Socioemotional Wealth and Corporate Social Responsibility: A Critical Analysis. *Journal of business ethics*, 144(1), pp. 185–199.